

以人为本，课程思政视角下培养高职生自信心的途径探索

——基于钟山职业技术学院教学实践研究

王彩英

(钟山职业技术学院, 江苏 南京 210049)

摘要: 高职生基本都是高考后批次录取的学生和中职、中技、中专等学校的毕业生, 学业挫败感较强, 要想保障高职生健康发展, 必须坚持以人为本, 针对高职生自身的特点开展具有高职特色的思政教育。本研究基于笔者多年的课程实践, 通过对高职生自信心的分析, 探索以人文本, 最大化地发挥思政视角下高职教育的育人功能, 引导学生客观认识和评价自我, 逐步树立自信心。

关键词: 以人为本; 课程思政; 高职生; 自信心

高等职业教育是高等教育的重要组成部分, 也是高等教育发展中的一个新类型, 肩负着培养高素质高技能人才的使命。教育部数据显示: 2021年全国共有高职(专科)学校1486所; 高职(专科)在校生1590.10万人。但从某种意义上说, 他们又是高考生中的“弱势群体”, 笔者在实践中发现较多高职生有自信心不足的现象, 严重影响他们的成长成才。

2016年12月, 习近平总书记在的全国高校思想政治工作会议上指出: 高校思想政治工作要重点回应高校培养什么样的人、如何培养人以及为谁培养人的理念, 要突出以人为本的教育思想, 在以人为本理念的指导下提高高校育人工作的效果。要提高高职

生自信心, 必须坚持以人为本, 让学生看到努力的方向和成才的希望。

一、高职生自信心现状的分析

(一) 高职生自信现状调查

笔者用艾瑟克威尔逊自信量表对526名高职生进行了测试, 分别抽取了大一263人: 其中男生127人, 女生136人; 大二263人: 其中男生135人、女生128人。结果显示高度自信者78人, 占总人数的14.8%; 比较自信者142人, 占总人数的27%; 相对自信者121人, 占23%; 不自信者185人, 占35.2%。(见表1)

表1

年级	性别	人数	高度自信		比较自信		相对自信		不自信	
			人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
大一	男	127	17		30		30		50	
	女	136	20		40		33		43	
大二	男	135	21		32		30		52	
	女	128	20		40		28		40	
合计		526	78	14.8%	142	27%	121	23%	185	35.2%

从数据上看男女生在自信方面没有显著差异, 不同年级也没有显著差异。结合测试结果和日常观察发现高度自信者有较强的个性, 独立性强喜欢支配他人, 善于维护自己的权利, 有时会盛气凌人, 也有很强的上进心, 能坚持努力; 比较自信者有很大的信心, 而且有明确的目标, 能听取别人的建议和劝告, 较理智, 容易完成任务, 对自己比较满意; 相对自信者有一定的信心, 但缺乏主动性、坚韧性, 遇事易气馁; 不自信者, 对自己满意程度很低, 人际交往中, 很少主动, 容易受他人控制和影响, 目标不明确, 容易得过且过。相对自信者和不自信者均有自信心不足的表现, 占调查人数的58.2%。

(二) 高职生自信心不足的表现

结合测评结果和笔者日常工作中观察发现, 高职生自信心不足主要表现在: (1) 目标缺乏, 在日常生活和学习中没有明确的目标, 得过且过, 混课堂混考试混毕业, 即使有了短期的目标也容易因困难而放弃。(2) 主动性缺乏, 依赖性较强, 老师讲啥学啥, 仅限于课堂, 不懂得知识点延伸和主动学习。(3) 自律性较差, 容易沉迷网络无法自拔, 在网络中寻找存在感价值感。(4)

耐挫力差, 学习中稍微有点难度遇到挫折就自暴自弃。(5) 坚韧性不足, 意志力薄弱, 学习任务稍微重一点就开始抱怨, 没有办法很好的坚持。(6) 自我认知偏差, 看不到自身的优点和长处, 对自己的满意度低。

二、高职生自信心缺失原因分析

(一) 高职院校的社会认可度低

一方面由于高职教育是一个新生事物, 办学历史短, 大众对高职教育认识不足, 没有看到其在高等教育中的位置和重要性, 片面的把高职教育理解为高校扩招后的“次高等教育”。另一方面现行的招生制度的原因, 高职生的录取批次靠后, 分数不高, 就容易有些偏见, 认为高职生文化水平低能力不足等。还有当下的社会招聘对学历要求普遍偏高, 也会导致高职生对高职教育是培养专业技能型人才的认知不足, 影响到学生自信心。

(二) 高职生的自我认知偏差

笔者在一项关于“自我的优缺点”的作业中发现, 很多学生很难对自己进行合理的评价, 在优点的项目中很多学生写得非常的少而宽泛, 而在缺点项目中往往可以罗列很多具体的问题, 很

多学生认为自己笨、记忆力不好、做事拖拉、懒惰、没有耐心、学习能力差等,对自我的认可度较差。高职生大部分在中学阶段成绩较差,较长时间被忽视和冷落,被贴上负面标签。由于他们在多次的考试中屡战屡败,家长和老师对他们的期望也会下降,长期的压抑、挫败感导致他们对自己的认知发生偏差。依据传统的教育评价体系,“唯分数论”直接导致这部分在学习中处于弱势的学生对自我不认可,看不到自身的优点,自信心不足。

(三) 学习生活中的习得性无助

“习得性无助”是心理学家塞利格曼提出的,他用狗做实验,起初把狗关在笼子里,随机打开蜂音器,蜂音器一响,狗就被电击,狗在笼子里努力挣扎但无法逃避电击。经过多次实验后,在电击前,把笼门打开,蜂音器一响,狗不但不逃而是倒地呻吟和颤抖,这就是习得性无助。人类的很多退缩行为也是因为习得性无助造成的。有不少的高职生在从小到大的学习过程中,也曾经无数次的努力过,但因为种种原因都没有取得好成绩,学习中大部分时间体验到的是失败的经历,所以一提到学习就头疼,在学习前就开始畏惧逃避,对学习失去信心,形成习得性无助。

三、坚持以人为本,深入课程思政,重塑高职生自信心

笔者在新生入学调查中发现,很多学生在初入高职时都怀有一定的期待和理想,入学后也曾有强烈的学习动机,想在大学里重新开始,好好学习。但因自律性较差、耐挫力不够等自信心不足导致的原因,随着学习内容和难度的增加,学生对待学习逐渐消极被动,有的学生甚至逃避学习、沉迷网络,也有学生出现被动地跟着课混,混课堂混作业混毕业的情况。坚持以人为本,关键要认清高职生自身的特点和问题,努力提高高职生自信心,改善他们的自我认知,增加学习的动力。

(一) 引导学生认清高职教育的本质,提高自信心

2014年5月,《国务院关于加强发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19号)提出,专科高等职业院校要密切产学研合作,培养服务区域发展的技术技能人才,专科层次主要为企业培养高素质高技能型人才。高职教育人才培养目标重点突出对学生的技能培养,这也是高职生和本科生的主要区别和优势所在,高职生可以很好避开学习文化理论课程的短板,从技能着手,突出高职生的优势,理论水平不一定高深,但可以争做高技能的大国工匠,提高高职生的自信心。

(二) 开展适合高职生的教学活动,扬长避短培养自信心

以人为本就是将学生作为根本,从满足学生需求的角度对教学活动进行设计和规划,使教学活动的开展可以将人作为核心,从高职生特点出发,进行课程设计,强调实践教学的重要性,实践“教、学、做”一体化教学模式。高职生在理论课程学习上有明显短板,在课程教学活动中教师要尽量把理论性的内容结合实用的技能或者案例来进行教学,在教学过程中布置相应的自学任务以培养学生的主动性坚韧性,注重学生的职业技能和职业素养的培养。教师要建立平等民主的课堂气氛,通过由浅入深的教学安排,多元化的评价体系,使学生在过程中不断获得成功体验,从而提高自信心。

(三) 创造机会让学生经历高峰体验,唤起自信心

高峰体验是心理学家马斯洛提出的概念,是一种短暂的自我实现,是一种瞬间的积极而成功的内心体验,它是实现人生目标的强大动力。高职生由于中小学阶段学业上的挫败感,对课堂学习缺乏主动性,引导高职生去感受更多“高峰体验”,让他们体验更多的成功感,可以重新唤起他们的自信心。笔者在教学过程

中经常让学生参与到课堂的教学中来,课前布置任务让学生自学课程内容,做好课件来给同学讲解,学生做“老师”,任课老师和同学进行补充和点评,在点评过程中积极肯定学生做的好的模块,比如知识讲解透彻、观点较为新颖、课件做到精美、语言表达能力强、时间把控较好等。让每一位展示的学生都可以看到自己的闪光点,大部分同学表示完成任务过程中很有成就感,被老师同学表扬后很开心。在不断地感受高峰体验中提高学生的积极性和成就感,大大提高自信心。

(四) 引导学生客观全面的评价自己,提高自我认可度

全面客观的评价学生有利于学生形成良好的自我认知,引导学生既看到自己的缺点又看到自身的优势,提高自信心和自我认可度。比如笔者对课堂上不爱听课、爱讲话的学生进行课后谈心,邀请他们多参与案例讨论,在讨论过程中夸奖他们独到的见解和其他的优点,学生体验到被认同被肯定的高峰体验,同时也可以看到一个更好的自己,上课也开始认真听讲。对于那些自我评价特别低,或者负面评价较多的同学,引导班级同学进行优点轰炸,一起看到他们的闪光点,建立学生的自信心。每一个个体都是独一无二的,都有自身的个性特征和内在需求,教师要根据学生的实际情况,利用好课堂观察和分析学生个体差异,引导学生客观评价自己,提高自我认可度。

(五) 引导学生树立目标,提高自我效能感

高职生目标感普遍较差,很多高职生迷失自我,找不到方向感,学习上“60分万岁”,得过且过,随波逐流。

自我效能感是人们对自身有没有能力完成某一行为所做的推测与判断,是人们对靠自身能力能不能完成某项工作的自信程度。如果人们能推测完成某项工作自己是有能力完成而且成功可能性较大,他就有极大可能采取行动。如何提高高职生的自我效能感?笔者在工作中经常和学生讨论目标的重要性,引导学生思考毕业后想做什么?现状和目标的差距是什么?今天可以做什么?引导学生思考人生目标。由于学生的耐挫力和自律性较差,笔者更注重学生切实可行的微目标的制定,比如今天完成什么任务?明天做好什么事情?或者坚持做一件小事,比如每天背五个单词,看一页书,不求大踏步前进,但求一点点进步,每天坚持做一些事情,难度不大但又有成就感。实践证明很多学生通过微目标的制定从而获得效能感,提高自信心。

本文是笔者教学过程中的实践总结,也是课程思政在教学过程中的探索,对高职生自信心的培养须以人为本,从高职生的特点出发,从思想上引导学生正确客观的看待职业教育,减少学历自卑。从教学规划上建立适合高职生的教学设计,扬长避短培养自信心。从自我认知上引导学生客观看到自身的优缺点,做最好的自己,从行为上引导学生建立微目标,从点滴的成长进步体验效能感,提高自信心。

参考文献:

- [1] 周位彬.以人为本视野下的高职生自信心培养教育和培养.河南司法警官职业学院学报,2006.
- [2] 栗永斌.高职学生自信心分析与培养途径研究.思想教育研究,2008(8).
- [3] 胡华东.以人为本的大学生思想政治教育体系创建对策探索.科学咨询(科技·管理),2021.

本文系江苏高校哲学社会科学研究项目思政专题项目(课题编号:2021SJB0355)的研究成果